

VARSEL & FÖRÄNDRING!

När man står inför förändring finns det en gemensam nämnare. Man har att göra med människor. Människor som upplever situationer utifrån sitt alldeles egna sätt att se på livet. Jag brukar säga att vi alla lever i en egen värld och vi hämtar våra referensramar utifrån den egna världsliga uppfattningen.

Det jag ser som en självklarhet, kanske inte alltid upplevs som en självklarhet för min motpart. Detta glöms många gånger bort.

Så hur lyckas jag handtera och förmedla förändring på ett positivt sätt! Hur får jag med mig min organisation eller min familj på den kommande förändringen?

Låt mig referera till två olika scenarion som båda bottnar i samma tankemönster.

Det ena är att du inom ett företag skall varsla personal och det andra är att en part i familjen har fått ett toppen erbjudande på sin arbetsplats och detta innebär att familjen måste flytta till annan ort.

Till att börja med, för de berörda parterna i dessa fall så har vi ett positivt besked och ett negativt besked. Till 95% av fallen tar du som budbärare dig an situationerna helt olika. Du utgår från din egen bild av uppstådd situation.

I det första fallet känns det förmodligen mycket svårare att leverera förändringen eftersom det handlar om avsked. Att varsla är svårt, alltså är du negativ redan från start. Detta påverkar dig i hur du levererar beskedet. I det andra fallet handlar det om en stimulans i utvecklingen för din medarbetare och budskapet i sig är positivt. Du som budbärare är alltså redan här i en positiv ”anda” i att leverera ditt ärende, vilket påverkar dig positivt i detta avseende.

Nästan alltid när du får någonting till dig, oavsett om du är chef eller familjemedlem så utgår du från dina egna värderingar i hur motparten kommer reagera. Det påverkar din uppgift att förmedla budskapet korrekt.

I första fallet bör du enbart se på förändringen utifrån företagets beslut i att varsla. Lägga tyngden i perspektivet på varför företaget behöver varsla. Det är här ditt fokus bör finnas. Skaffa dig goda grunder i att tala om för den anställde hur helheten ser ut. Här är det viktigt att även lägga tid på den personalstyrka som är kvar. Motivera dem och informera dem.

Plocka upp delar till de varslade som:

Vad företaget kan erbjuda som är positivt för motparten? Påvisa fakta om beslutsunderlag. Varför företaget behöver permittera. Fråga hur de själva ser på situationen och försök neutralisera eventuellt negativa tankar med fakta. Lagg aldrig in egna värderingar i sakfrågan.

I det andra fallet där beskedet är en stor stimulans för den anställda, men kanske inte alltid för resten av familjemedlemmarna, så påverkar det den anställdes inställning. Då handlar företagets budskap om att få med sig en hel familj i förändringen. Hur ser familjen på en flytt? Vad står på spel? Vad vinner familjen på att flytta kontra vad förlorar familjen på en flytt? Här måste företaget se hela bilden klart och tydligt och även ta hänsyn till hur företaget kan vara till hjälp? Vad finns det för positiva aspekter för familjen?

All förändring måste få tid att sjunka in. Därför är det viktigt att ge tid för frågor och återkoppling.

Tre gyllene regler är att:

- Hålla dig neutral i din förankring.
- Utgå inte från dina egna värderingar utan var följsam i det du möter.
- Ge tid för frågor och eftertankar.
- Återkopplingstid

Om du funderar över din situation, kontakta gärna MOL Moment Of Life.

info@moment-of-life.se

Tina P Jönsson/ICF ACC Certifierad coach